



Assistansenheten

Tjänsteutlåtande
Dnr: 591-2014-1.2.1
Sid 1 (12)

Handläggare: Hans Saarela

Telefon: 508 23 358

Verksamhetsberättelse VB 2014 för Assistansenheten

Assistansenheten

508 23 358

stockholm.se

Sammanfattande analys

Assistansenheten är det kommunala alternativet som utförare av biståndsbeslutade stöd- och serviceinsatser. Den enskilde kan enligt lagen om valfrihet (LoV) välja assistansenheten till att utföra insatser som beviljats enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller socialtjänstlagen (SoL) samt socialförsäkringsbalken (SFB).

Assistansenheten har under året utfört personlig assistans, avlösar- och ledsagarservice, samt hemtjänst i assistansliknande form. Vår primära målgrupp är personer 0-64 år men enheten har även brukare som är över 65 år. Enheten leds av enhetschef och biträdande enhetschef och som stöd i det administrativa arbetet finns en administrativ assistent på 60 %.

Under året har det inte tillkommit några nya ärenden med omfattande behov. De ärenden som aktualiserats under året har främst rört avlösar- och ledsagarservice med förhållandevis få insatstimmar per månad. Under året har tre ärenden, med omfattande insatser, avslutats med anledning av flytt till annan kommun. Assistenterna har inte haft möjlighet att följa sin brukare till annan anordnare, vilket resulterat i en övertalighet inom enheten. Övertaligheten har till viss del löst sig under hösten, men kommer tyvärr att kvarstå även efter årskiftet och under våren 2015.

Den kompetenssatsning som gjorts under året har handlat om utbildning i den egna yrkesrollen, lagstiftningens intentioner och det egna förhållningssättet. Flera av medarbetarna har även studerat svenska på SFI. Enheten har arbetat med att hålla värdegrunden levande genom att enhetschef återkommande hänvisat till den under APT.

Enheten har löpande följt upp internkontrollplanen, bland annat genom att enhetschef kontrollerat löneutbetalningar direkt efter lönekörning och även kontrollerat sjukfrånvaron varje månad. Dessutom har enhetschef, biträdande enhetschef och administrativ assistent haft återkommande avstämningar avseende bemanning och schemaläggning.

Enhetens måluppfyllelse är bra och budgeten är trots övertaligheten i balans. Enhetens formulerade åtaganden är uppfyllda.

Verksamhetsberättelsen är upprättad av enhetschef, biträdande enhetschef och administrativ assistent under december månad. Den skickades hem till medarbetarna för återkoppling och behandlades på APT den 2014-12-17.

Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	27,38 %	20,58 %	20 %	20 %	VB 2014
Analys Assistansenheten köper in ekologisk mjölk och ekologiskt kaffe.					

Nämndmål:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

Förväntat resultat

Att nämndens verksamheter bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning.

Åtagande:

Vi åtar oss att ha ett miljöperspektiv i det dagliga arbetet.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Om åtagandet kan uppfyllas beror främst på om brukaren vill och kan. Det kan till exempel handla om att inhandla ekologiska varor, sopsortera med mera.

De flesta medarbetarna reser med kommunala färdmedel eller cykel när de behöva resa i tjänsten.

Analys

Enheten har sopsorterat i de brukares hem där detta varit möjligt.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Nämndmål:

Stadsdelsnämndens verksamheter och lokaler ska vara tillgängliga för alla

Förväntat resultat

Alla ska kunna besöka nämndens lokaler och ta del av nämndens information utan att eventuell funktionsnedsättning ska utgöra ett hinder för detta.

Åtagande:

Vi åtar oss att cheferna ska vara lätta att nå för brukare och anhöriga.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Bra kontaktmöjligheter mellan brukare, anhöriga och verksamhet.

Analys

Cheferna har varit lätta att nå för brukare och anhöriga.

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarena upplever att de erbjuds valfrihet och mångfald

Nämndmål:

Brukarna ska ges ökade möjligheter till aktiva val genom en tillgänglig och tydlig information om verksamheten och utförare

Förväntat resultat

Brukarna ska på ett välinformerat sätt kunna välja en utförare som ger den insats som brukarna önskar och fått beviljad.

Åtagande:

Brukarna ska få tydlig och tillgänglig information om assistansenheten.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Med tydlig och bra information om verksamheten ökar antalet brukare.

Analys

Vid nya ärenden har brukarna fått information om hur enheten arbetar, vad de kan förvänta sig av enheten och hur de själva kan medverka vid planering och genomförande av sin beviljade insats.

Enhetens informationsbroschyr har under året funnits i receptionen på stadsdelsförvaltningens kontor.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Nämndmål:

Den enskilde ska få ett gott bemötande**Förväntat resultat**

Alla som har kontakt med förvaltningens verksamheter ska bemötas med kunskap och respekt.

Åtagande:

vi åtar oss att enhetens medarbetare är väl förtrodda med stadsdelsförvaltningens värdegrund och ger ett gott bemötande.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Den enskilde ska få ett gott bemötande och en verksamhet av god kvalitet.

Analys

Enheten har återkommande diskuterat alla brukares rätt till ett bra bemötande. Brukarens behov och delaktighet har varit centralt i det vardagliga arbetet på enheten.

Nämndmål:

Den enskilde ska få insatser av god kvalitet som erbjuder delaktighet och stärker förmågan att leva ett självständigt liv**Förväntat resultat**

Den enskilde ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Brukarna är nöjda med verksamhetens kvalitet.

Åtagande:

Vi åtar oss att våra insatser är av god kvalitet och tar tillvara den enskildes resurser genom delaktighet.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Hög grad av kundnöjdhet.

Analys

Enheten har samverkat med brukarna vid upprättandet av genomförandeplaner. Enheten har varit flexibla och följsamma gentemot brukaren när det tillkomit nya önskemål eller behov.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	80	80	80	80	2014
Analys Assistansenheten fick värdet 84 Aktivt medskapandeindex AMI vid 2014-års medarbetarenkät.					
  Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	42,5 %	22,92 %	100 %	100 %	2014
Analys Möjligheterna till detta är helt avhängigt hur enhetens beställningar av insatstimmar ser ut. Brukaren eller vårdnadshavare ska dessutom ges största möjliga inflytande vid valet av personlig assistent.					
  Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	91 %	91 %	90 %	80 %	2014
Analys Assistansenheten fick värdet 76 på fråga "Min chef ställer tydliga krav på mig" i 2014-års medarbetarenkät.					
  Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	93 %	93 %	93 %	92 %	2014
Analys Assistansenheten fick värdet 94 på fråga 52 i 2014 års medarbetarenkät; "jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete".					
  Sjukfrånvaro	7,6 %	8,1 %	5,8 %	4,4 %	VB 2014
Analys November 2014 visar 10,87 % och rullande 12 månader 7,58 %. Tre tillsvidareanställda medarbetare har varit långtidssjuka. En av dessa har avgått med särskild avtalspension, en är föräldraledig och den tredje är åter i arbete. Det finns även vikarie som varit partiellt sjukskriven med anledning av graviditetsbesvär.					

Nämndmål:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2013

Förväntat resultat

Sjukfrånvaron ska minska genom att samtliga chefer använder de verktyg som förvaltningen, staden och företagshälsovården tillhandahåller.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Chefer ska arbeta aktivt för att främja hälsan hos medarbetarna.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Diskuterat och informerat om kostens och träningens betydelse för vår hälsa och för att vi ska orka. Det har funnits utrymme för friskvårdspromenad i samband med enhetens möten då vikarier satts in.			
 Chefer ska löpande följa upp all sjukfrånvaro på enheten samt systematiskt arbeta enligt stadens rehabiliteringsprocess vid medarbetares sjukfrånvaro.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Enhetschef följer upp sjukfrånvaron och vid upprepad korttidsfrånvaro genomförs ett samtal med den aktuella medarbetaren. Under året har det varit aktuellt med förstadagsintyg för en medarbetare.			

Åtagande:

Vi åtar oss att arbeta för en sänkt sjukfrånvaro.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enheten förväntar sig friskare personal och sänkta kostnader.

Analys

Enheten har i stor utsträckning fokuserat på den psykosociala arbetsmiljön. Enhetschef har lagt stor vikt vid att vara tillgänglig för medarbetarna, bidra med god stämning och tydlighet. Det har under året funnits en tillåtande samtals- och diskussionsatmosfär inom enheten. Arbetsledningen har även lagt ned mycket energi på schemaläggning och i mesta möjliga mån försökt främja medarbetarnas delaktighet genom att ta hänsyn till hela livssituationen med till exempel familj. Enhetschef har kontinuerligt följt upp sjukfrånvaron och i förekommande fall aktualiserat medarbetaren hos företagshälsovården. Enhetschef, biträdande enhetschef och administrativ assistent har mött alla medarbetare med respekt och sett till allas lika värde.

Under året har det funnits en medarbetare inom enheten som varit långtidssjukskriven och som i december avslutade sin anställning med särskild avtalspension. Under delar av året har dessutom två andra tillsvidareanställda medarbetare varit långtidssjukskrivna. En vikarie har varit sjukskriven på grund av graviditetsbesvär. Detta har återspeglats i statistiken med förhöjda siffror för sjukfrånvaron. Ingen av dessa medarbetare har varit sjuka i något som är arbetsrelaterat.

Nämndmål:

Förvaltningen ska erbjuda en god arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas likvärdigt. Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Beskrivning

Inom ramen för samverkansavtalet sker en fortlöpande dialog i arbetsmiljöfrågor mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare. I samverkan med företagshälsovården

genomförs årligen arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Förväntat resultat

Att individuella kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga månadsanställda medarbetare. En god arbetsmiljö och likvärdig behandling av alla medarbetare förväntas leda till större arbetstillfredsställelse, ökad motivation och effektivitet. Ett ökat antal medarbetare förväntas också uppleva att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt samt att arbetssituationen är bra, vilket mäts i den årliga medarbetarenkäten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Chefer ska registrera deltidsanställdas önskemål om utökad tjänstgöringsgrad i systemet.	2014-01-01	2014-04-30	
Analys Det har inte inkommit några önskemål om utökad tjänstgöring under året för de som har deltidsanställningar.			
🎥 Nyrekrytering av deltidsanställda ska övervägas noga.	2014-01-01	2015-12-31	
Analys Den verksamhet som enheten bedriver är sådan att deltidsanställning förekommer på grund av olika typer av insatser och även i olika omfattning.			

Sjukfrånvaro

Enhetschef följer upp sjukfrånvaron och vid upprepad korttidsfrånvaro genomförs ett samtal med den aktuella medarbetaren. Under året har det varit aktuellt med förstadagsintyg för en medarbetare.

Arbetsmiljö och arbetsmiljöfrågor är ständigt återkommande vid avstämningsmöten mellan enhetschef och biträdande enhetschef. Även vid möten med personalgrupper i specifika ärenden hanteras detta, samt på APT.

Jämställdhet och mångfald

Enhetens tillsvidareanställda medarbetare representerar till största del en mångfald då många inte är födda i Sverige, flera av dem kom till Sverige i vuxen ålder.

Deltid/heltid

På enheten förekommer deltidsanställning på grund av att brukarna beviljats olika typer av insatser i olika omfattning.

Åtagande:

Vi åtar oss att chefers och medarbetares kompetens ska höjas genom riktade insatser och alla medarbetare ska behandlas likvärdigt av arbetsledningen.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Höjd eller säkerställd kvalitet på insatser och verksamhet samt en fortsatt bra psykosocial arbetsmiljö inom enheten.

Analys

Enheten har under året haft ett utbildningstillfälle med extern utbildare där syftet varit att stärka medarbetarna i deras yrkesroll.

Flera av medarbetarna har uppmanats att studera svenska genom SFI för att på så sätt höja sin kompetens. I samband med övertalighet inom enheten har några medarbetare studerat svenska på SFI på betald arbetstid.

Biträdande enhetschef har under hösten genomgått ett av stadens chefsprogram för nya chefer.

Åtagande:

Vi åtar oss att genom samverkan med brukarna i deras hem erbjuda medarbetarna en rimlig arbetsmiljö.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

En arbetsmiljö som inte leder till ökade sjukkostnader.

Analys

Enheten har lyckats uppnå målet under året.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva**3.1 Budgeten är i balans**

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,99 %	99,96 %	100 %	100 %	VB 2014

Nämndmål:

Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget

Förväntat resultat

Förvaltningen beräknar att verksamheterna kan bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget.

Åtagande:

Vi åtar oss att verksamheten ska vara kostnadseffektiv.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamhet bedrivs inom budget.

Analys

Enhetschef genomför månatlig ekonomisk uppföljning tillsammans med controller.
Enhetschef och biträdande chef har återkommande möten där man diskuterar kostnadseffektivitet såsom schemaläggning, eventuell tillfälligt obokad personal, eller annat som kan få negativa ekonomiska följder.

Enheten har haft en relativt omfattande övertalighet under hela året.

Uppföljning av driftbudget

Enhet : Assistansenheten

Enhetschef: Hans Saarela

Beloppen
anges i TKr !

	Utfall i bokslut 2014	Budget	Avvikelse
Intäkter			
Förvaltningsinterna intäkter	5 509		5 509
Bidrag	9 990	10 000	-10
Försäljning av verksamhet	2 853		2 853
Övriga externa intäkter			0
Summa intäkter	18 353	10 000	8 353
Kostnader			
Förvaltningsinterna kostnader	504		-504
Personalkostnader	17 359		-17 359
Övriga personalkostnader	94		-94
Lokalkostnader	105		-105
Entreprenader och köp av verksamhet	179	10 000	9 821
Övriga kostnader	112		-112
Summa kostnader	18 353	10 000	-8 353
Summa netto	0	0	-0

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Nämndmål:

Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig

Förväntat resultat

Genom hög delaktighet i framtagandet av verksamhetsplan, anvisningar och uppföljningsrapporter säkerställs en tydlig styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Internkontroll ska genomföras och dokumenteras i ILS-webben inom samtliga avdelningar och enheter.	2014-01-01	2014-12-31	
Analys Enhetschef har gjort detta.			

Åtagande:

Vi åtar oss att ha en noggrann och tydlig uppföljning av både verksamhet och ekonomi.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enheten erbjuder ett högkvalitativt stöd och service till brukarna utifrån gällande lagstiftning och andra styr- och policydokument.

Analys

Enhetschef har noggrant följt upp både verksamhet och ekonomi. Enheten visar en budget i balans.

Synpunkter och klagomål

Vid varje nytt ärende lämnar enheten ut stadsdelens blankett Synpunkter/klagomål som beskriver hur vi hanterar synpunkter eller klagomål.

Under året har det inkommit ett (1) klagomål mottaget per telefon som handlat om bemötande. Enhetschef tog upp klagomålet med berörd person samt att skickade hem synpunktsblanketter enligt önskemål. Den anhörige sade sig ha blivit både hjälpt och nöjd med telefonsamtalet.

Övrigt

Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Den största delen av enhetens tillsvidareanställda medarbetare är av annan nationalitet och annat ursprung än svensk. Övervägande andel är kvinnor.

VB har behandlats på APT 2014-12-17.